

CA20N
CS
-A56

Annual Report 1991-92 Rapport annuel



ario

Management
Board of
Cabinet

Conseil de gestion
du gouvernement
de l'Ontario



Civil
Service
Commission

CASON
CS
-ASG

Annual Report

1991-92

Rapport annuel

Commission
de la fonction
publique



Letters of Transmittal

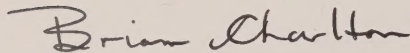
Lettres d'Accompagnement

To the Honourable
Henry N.R. Jackman, CM, O.St.J., BA, LLB,
LLD
Lieutenant Governor
Province of Ontario

May it Please Your Honour:

For the information of Your Honour and the
Legislative Assembly. I have the privilege of
presenting the annual report of the Civil
Service Commission for the fiscal year ending
March 31, 1992.

Respectfully submitted,



Brian Charlton
Chair

À l'attention de l'honorable
Henry N.R. Jackman, CM, O.St.J., BA, LLB, LLD
Lieutenant-gouverneur
Province de l'Ontario

Votre Honneur,

Pour votre information et celle de l'Assemblée
législative, j'ai l'honneur de vous présenter le
rapport annuel de la Commission de la fonction
publique pour l'exercice clos le 31 mars 1992.

Recevez, Monsieur le Lieutenant-gouverneur,
l'assurance de ma très haute considération.

Le président,



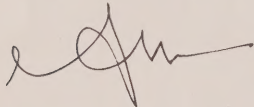
Brian Charlton

The Honourable Brian Charlton
Chair
The Management Board of Cabinet
Province of Ontario

Sir:

I have the honour to present the annual report
of the Civil Service Commission for the fiscal
year ending March 31, 1992.

Respectfully submitted,



Valerie A. Gibbons
Chair
Civil Service Commission

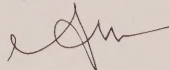
L'honorable Brian Charlton
Président
Conseil de gestion du gouvernement
Province de l'Ontario

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel
de la Commission de la fonction publique pour
l'exercice clos le 31 mars 1992.

Recevez, Monsieur le Président, l'assurance de ma
très haute considération.

La présidente,



Valerie A. Gibbons
Commission de la fonction publique

**Minister to Whom the Commission
reported**

The Honourable Tony Silipo
Chair, Management Board of Cabinet
(from July 31, 1991)

The Honourable Frances Lankin
Chair, Management Board of Cabinet
(to July 31, 1991)

Civil Service Commission

Chair

Glenna Carr
Secretary of the Management Board of Cabinet, and
Deputy Minister, Management Board Secretariat
(from August 22, 1991)

Stindar Lal
Secretary of the Management Board of Cabinet, and
Deputy Minister, Human Resources Secretariat
(to August 22, 1991)

Commissioners

Valerie A. Gibbons
Deputy Minister
Ministry of Government Services

Arthur F. Daniels
Assistant Deputy Minister
Ministry of Consumer and Commercial Relations

Executive Officer and Secretary

Cynthia Bedborough

**Ministre à qui la Commission a
présenté ses conclusions**

L'honorable Tony Silipo
Président, Conseil de gestion du gouvernement
(à partir du 31 juillet 1991)

L'honorable Frances Lankin
Présidente, Conseil de gestion du gouvernement
(jusqu'au 31 juillet 1991)

Commission de la fonction publique

Président(e)

Glenna Carr
Secrétaire, Conseil de gestion du gouvernement
Sous-ministre, Secrétariat du Conseil de gestion
(à partir du 22 août 1991)

Stindar Lal
Secrétaire, Conseil de gestion du gouvernement
Sous-ministre, Secrétariat des ressources humaines
(jusqu'au 22 août 1991)

Commissaires

Valerie A. Gibbons
Sous-ministre
Ministère des Services gouvernementaux

Arthur F. Daniels
Sous-ministre adjoint
Ministère de la Consommation et du Commerce

Directrice et Secrétaire

Cynthia Bedborough

INTRODUCTION

The release in 1986 of the Moher Report, and its subsequent implementation, changed the focus of the management of human resources within the Ontario Public Service. In the re-organization which followed, the Human Resources Secretariat was established under the direction of its own deputy minister. This secretariat, as well as the Civil Service Commission and Management Board Secretariat, reported to the Chair of Management Board of Cabinet.

The Civil Service Commission transferred its human resources management functions and its employees to the new Secretariat. Through a written agreement, the Human Resources Secretariat was assigned all powers and duties, that had not previously been delegated to the deputy ministers, which could properly be delegated by the Commission. The Commission retained its regulation-making and adjudicative powers and continued to function as a tribunal. The Secretariat was given operational responsibility for policy formulation, strategic planning, and shaping of employment conditions and practices for the public service workforce.

In August, 1991, following a central agency review, the Human Resources Secretariat and the Management Board Secretariat were joined into one organization designated the Management Board Secretariat. At this time, responsibility for expenditure management was transferred from Management Board Secretariat to Treasury Board. The newly created Management Board Secretariat has a broader, more strategic role in the management of government operations and the Ontario Public Service.

The Management Board Secretariat supports Management Board of Cabinet. Management Board of Cabinet is accountable for management of the Ontario Public Service. It acts as "employer" on behalf of the Government of Ontario in its dealings with the Ontario Public Service and provides strategic direction and leadership for government processes and the operation of the public service. Responsibilities include improving quality of service to the public, strategic planning

INTRODUCTION

La publication du rapport Moher (1986) et sa mise en application ont modifié l'orientation de la gestion des ressources humaines à la fonction publique de l'Ontario. Dans le cadre de la réorganisation qui a suivi, le Secrétariat des ressources humaines a été créé et la direction en a été confiée à un sous-ministre. Ce secrétariat, de même que la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil de gestion, relevaient du président du Conseil de gestion du gouvernement.

La Commission de la fonction publique a transféré ses fonctions de gestion des ressources humaines au nouveau secrétariat, et y a muté son personnel. Par une entente écrite, le Secrétariat des ressources humaines s'est vu confier tous les pouvoirs et obligations qui n'avaient pas déjà été délégués aux sous-ministres et que la Commission pouvait déléguer de façon appropriée. La Commission a conservé ses pouvoirs de réglementation et d'arbitrage ainsi que son rôle de tribunal, tandis que le Secrétariat s'est vu confier la responsabilité opérationnelle de la mise au point des politiques, de la planification stratégique et de l'élaboration des pratiques et des conditions d'emploi touchant la fonction publique.

En août 1991, à la suite d'une étude des organismes centraux, le Secrétariat des ressources humaines et le Secrétariat du Conseil de gestion ont été fusionnés en un seul organisme, le Secrétariat du Conseil de gestion. À ce moment-là, la responsabilité de la gestion des dépenses est passée du Secrétariat du Conseil de gestion au Conseil du Trésor, et le nouveau Secrétariat du Conseil de gestion a commencé à assumer un rôle étendu et plus stratégique dans la gestion des activités du gouvernement et de la fonction publique de l'Ontario.

Le Secrétariat du Conseil de gestion apporte son soutien au Conseil de gestion du gouvernement, et il doit rendre compte de la gestion de la fonction publique de l'Ontario. Le Secrétariat joue le rôle «d'employeur» au nom du gouvernement de l'Ontario dans les relations de ce dernier avec la fonction publique et donne une orientation

for information management and best use of technology, and re-engineering of processes to achieve more effective service.

Both the new Management Board Secretariat and the Civil Service Commission continue to report to the Chair of Management Board of Cabinet.

Statutory Functions

The Civil Service Commission operates under the *Public Service Act*. It continues to operate as a tribunal, carrying out the regulation-making and adjudicative powers which in law cannot be delegated. The Commission sets out regulations, subject to the approval of the Lieutenant-Governor in Council. These regulations deal with a variety of human resource management issues such as classification standards, salary revisions, hours of work, employee benefits, and recruitment, selection, nomination and appointment procedures.

It should be noted that most rules governing the bargaining unit are made pursuant to the *Crown Employees Collective Bargaining Act*. Any provision of a collective agreement that is inconsistent with a regulation made by the Commission prevails over the regulation. However, the collective agreement cannot override the statutory provisions of the *Public Service Act*.

Other Responsibilities of the Civil Service Commission

Board of Trustees of the Ontario Government Employees Charity Trust

The Commission acts as the Board of Trustees of the Ontario Government Employees Charity Trust. The trust is responsible for providing guidance and overseeing the collection of charitable donations during those employee campaigns authorized by the employer. The authorized campaigns are the United Way, the Federated Health and the Red Cross blood donor clinics.

William G. Davis Student Award Fund

The Civil Service Commission is responsible for some aspects of the William G. Davis Student Award Fund, such as approving recommended changes to selection or eligibility criteria and the appointment of Trustees.

stratégique aux processus utilisés par le gouvernement et à la gestion de la fonction publique. Il est en outre chargé de veiller à l'amélioration des services au public, à la planification stratégique pour la gestion de l'information et une meilleure utilisation de la technologie, ainsi qu'à la réorganisation des processus afin d'offrir des services plus efficaces.

Le Secrétariat du Conseil de gestion et la Commission de la fonction publique continuent à relever du président du Conseil de gestion du gouvernement.

Fonctions prévues par la Loi

La Commission de la fonction publique est régie par la *Loi sur la fonction publique*. Elle continue à jouer le rôle de tribunal, c'est-à-dire qu'elle assume les pouvoirs de réglementation et d'arbitrage qui ne peuvent être délégués aux termes de la Loi. La Commission élabore les règlements, sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil. Ces règlements touchent divers aspects de la gestion des ressources humaines, comme les normes de classification, les révisions de salaires, les heures de travail, les avantages sociaux du personnel, ainsi que les méthodes de recrutement, de sélection, de mise en candidature et de nomination.

Notons que la plupart des règles régissant l'unité de négociation sont élaborées aux termes de la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne*. Toute disposition d'une convention collective qui serait incompatible avec un règlement passé par la Commission l'emporterait sur ce règlement. Cependant, la convention collective ne peut l'emporter sur les dispositions de la *Loi sur la fonction publique*.

Autres responsabilités de la Commission de la fonction publique

Conseil d'administration de la Fiducie de bienfaisance des employés du gouvernement de l'Ontario

La Commission constitue le conseil d'administration de la Fiducie de bienfaisance des employés du gouvernement de l'Ontario. Cette fiducie veille à la collecte et à la gestion des dons

ACTIVITIES OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION

The Commission held 25 meetings during the fiscal year 1991-92, to make recommendations on amendments to the regulations; classification standards; salaries and annual salary revisions; and hours of work and overtime schedules. As well, the Commission considered and approved appointments, salaries, unclassified contracts, overage re-appointments and other staffing activities.

Amendments to the Regulations

Pregnancy and Parental Leave

Amendments were made to the regulations to incorporate the new pregnancy and parental leave provisions required under the *Employment Standards Act*.

Ontario Provincial Police Commission Officers' Benefits

By recommendation of the Commission, regulations under the *Public Service Act* were amended to align benefits for Ontario Provincial Police commissioned officers with those negotiated by the OPP Association.

Hours of work and overtime schedules

Schedules 3 to 7 of the regulation were revoked and new schedules inserted.

Senior Management Group

The Commission recommended changes in the regulations affecting the Senior Management Group. These include the definition of 'Senior Management Group' and the addition of a definition of 'job rate'.

Other changes related to secondment assignments and red-circle salary protection.

Classification Standards

The Commission considered 46 submissions regarding classification standards during 1991-92. Of these, 41 involved the establishment of new classes, most as a result of Grievance Settlement Board awards.

de charité durant les campagnes qui sont autorisées par l'employeur et qui sont menées au sein de la fonction publique. Les campagnes autorisées sont celles de Centraide et du Front commun pour la santé, ainsi que les collectes de sang de la Croix-Rouge.

Bourses d'études William G. Davis

La Commission de la fonction publique est responsable de certains aspects de l'administration des bourses d'études William G. Davis, comme l'approbation des modifications recommandées aux critères de sélection ou d'admissibilité et la nomination des membres du conseil d'administration.

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission a tenu 25 réunions au cours de l'exercice 1991-1992, afin de formuler des recommandations sur les modifications aux règlements, les normes de classification, les salaires et les révisions annuelles de salaires, les heures de travail et les grilles d'heures supplémentaires. En outre, la Commission a pris en considération et a approuvé des nominations, des salaires, des contrats pour le personnel non classifié, le maintien en fonction de membres du personnel ayant atteint l'âge de la retraite, ainsi que d'autres activités de dotation en personnel.

Modifications aux règlements

Congé de maternité et congé parental

Les règlements ont été modifiés de façon à tenir compte des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* touchant les congés de maternité et les congés parentaux.

Avantages sociaux des officiers et officières de la Commission civile des services policiers de l'Ontario

Par suite d'une recommandation de la Commission, des règlements d'application de la *Loi sur la fonction publique* ont été modifiés de façon à ce que les avantages sociaux des officiers et officières de la Police provinciale de l'Ontario correspondent à ceux qui sont négociés par l'association de l'OPP.

The five other submissions consisted of one revised class, two classes which were deleted and two changes in class titles.

Compensation Items

Compensation submissions considered included annual revisions for several groups and categories of employees and pay equity adjustments. Recommendations were made with respect to changes affecting staff in the excluded category, as well as Management Compensation Plan and Senior Management Group staff.

Existing benefit entitlements were changed for staff in excluded categories, in line with bargaining unit staff gains to supplementary health and hospital coverage, dental and vision care, Long Term Income Protection, vacation and job security provisions. Self-funded leave provisions were also extended to staff in excluded categories.

Management Compensation Plan staff were granted benefit entitlements and job security provisions equivalent to gains awarded to bargaining unit staff. Merit increases for the MCP group were limited to a maximum of three per cent and accelerated merit increases were discontinued.

Benefits for Senior Management Group staff were also improved to bring them in line with bargaining unit gains.

Delegation of Authority — Senior Management Group

During the year, the Civil Service Commission delegated the classification and recruitment of positions in the Senior Management Group 1 and 2 categories to ministries. The Commission reserved responsibility for approving starting salaries above the job rate for new employees, assignments underfilling level 3 SMG positions, and recommendations for salary increases to senior managers making lateral moves or secondments into level 3 positions.

Appointments

Approval of all appointments to the classified service and overage re-appointments are submitted to the Commission for approval and certification.

Heures de travail et grilles d'heures supplémentaires

Les grilles 3 à 7 du règlement ont été révoquées et de nouvelles grilles ont été insérées.

Groupe des cadres supérieurs

La Commission a recommandé des modifications aux règlements touchant le Groupe des cadres supérieurs. Il s'agit de revoir la définition de «Groupe des cadres supérieurs» et de définir le terme «salaire attaché à un emploi».

D'autres modifications proposées portent sur les détachements et la protection des salaires étoilés.

Normes de classification

La Commission a étudié 46 mémoires au sujet des normes de classification au cours de l'exercice 1991-1992. Quarante et un de ces mémoires portaient sur la création de nouvelles classes, découlant principalement de décisions de la Commission de règlement des griefs.

Les cinq autres mémoires portaient sur la révision d'une classe, l'annulation de deux classes et la modification du titre de deux classes.

Points liés à la rémunération

Les mémoires qui ont été étudiés et qui touchaient la rémunération comprenaient des révisions annuelles pour plusieurs groupes et catégories d'employés et employées ainsi que des rajustements aux fins de l'équité salariale. Des recommandations ont été formulées relativement aux modifications touchant le personnel non syndiqué, de même qu'un régime de rémunération des cadres et le Groupe des cadres supérieurs.

Les droits existants aux avantages sociaux ont été modifiés pour le personnel non syndiqué, de façon à les faire correspondre aux avantages obtenus par l'unité de négociation en ce qui a trait aux dispositions suivantes : assurance-santé complémentaire, assurance-hospitalisation, régime dentaire, régime oculaire, protection du revenu à long terme, vacances et sécurité d'emploi. Les dispositions touchant les congés sans traitement ont également été offertes au personnel non syndiqué.

Employees are moved from probationary service status to the regular service upon the recommendation of their deputy minister.

Appointment, Recruitment and Staffing Cases

The Commission considered, on an individual basis, 15 requests to approve unclassified service contracts, 11 requests for waivers of competition and seven to approve starting salaries above the job rate. Most relate to Senior Management Group staff since much of the staffing activity below that level has been delegated to ministries.

Waivers of Competition

Waivers allowing Management Compensation Plan or Senior Management Group 1 or 2 level positions to be filled without going to competition must be approved by the Commission, with some exceptions.

Deputy ministers have the authority to approve such waivers, whether lateral or promotional, if the individual was identified through a similar competition advertised within the previous six months or placement is the result of planned career development.

As well, deputy ministers have the authority to approve waivers to fill Management Compensation Plan positions where there is a chronic scarcity of resources. In the case of Senior Management Group 1 and 2 positions, they also have the authority to approve waivers for placement of surplus senior managers.

Requests for waiver of competition that do not come within these categories require Commission approval.

The Commission is responsible for approving all waivers for Senior Management Group 3 positions. In these cases, the Executive Development Committee, a group of deputy ministers chaired by the Secretary of Cabinet, must first recommend the waiver.

Other Statutory and Regulatory Staffing Cases

Three areas of the *Public Service Act* and its regulations may not be delegated and must be decided by the Commission. In 1991-92, the

Le personnel rémunéré selon le Régime de rémunération des cadres a obtenu des droits en matière d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi qui équivalent aux gains obtenus par le personnel de l'unité de négociation. Pour le personnel rémunéré selon le Régime de rémunération des cadres, les augmentations de salaire au mérite ont été limitées à un maximum de trois pour cent et les augmentations accélérées de salaire au mérite ont été abolies.

Les avantages sociaux offerts au personnel du Groupe des cadres supérieurs ont également été améliorés pour correspondre aux gains de l'unité de négociation.

Délégation d'autorité — Groupe des cadres supérieurs

Au cours de l'exercice, la Commission de la fonction publique a délégué aux ministères la classification et le recrutement des titulaires des postes de catégories 1 et 2 du Groupe des cadres supérieurs (GCS). La Commission a conservé la responsabilité d'approuver les salaires de début à un niveau supérieur au taux de salaire pour les nouveaux membres du personnel, les nominations moyennant un salaire inférieur aux postes de niveau 3 du GCS, et les recommandations en vue d'accorder une augmentation de salaire aux cadres supérieurs qui font l'objet d'une mutation horizontale ou d'un détachement à un poste de niveau 3.

Nominations

Toutes les nominations à un poste classifié et le maintien en fonction des membres du personnel ayant atteint l'âge de la retraite doivent être approuvés et entérinés par la Commission. Les employés et employées passent du stage probatoire au statut de fonctionnaire sur la recommandation de leur sous-ministre.

Dossiers de nomination, de recrutement et de dotation

La Commission a étudié individuellement 15 demandes d'approbation de contrats de travail non classifiés, 11 demandes de dispense de concours et sept demandes d'approbation de salaires de début supérieurs au taux de salaire établi. La plupart de ces demandes visaient le Groupe des cadres supérieurs, car une part importante des activités de dotation en personnel à un niveau moindre a été déléguée aux ministères.

Commission considered a number of cases, involving all job classifications, in relation to these areas.

The Commission reviewed eight requests for temporary exclusion of a position from the classified service, four for employment of a classified employee in the unclassified service, and 40 requests to approve supervision of classified staff by an unclassified employee.

Leave of Absence with Pay

Four employees were granted leave of absence with pay beyond six months' duration, for special or compassionate purposes.

William G. Davis Student Award Fund

The Commission received a presentation on the status of the fund and ratified the appointments of two new members to the Board of Trustees.

Board of Trustees of the Ontario Government Employees Charity Trust

The Commission met six times in its role as the Board of Trustees of the Ontario Government Employees Charity Trust to discuss matters such as the charity campaigns and their interim and final results. Policy issues arising from or during the course of the 1991-92 campaigns were reviewed and policies formulated to address these matters.

Among the issues addressed were volunteer recruitment, succession planning, funding of campaigns, the impact of freedom of information legislation and other regulatory guidelines on the campaigns and employee volunteers.

Specific standards for operation and reporting were discussed, especially with respect to the financial reporting and audit requirements of the regulating agencies, such as Revenue Canada and the Provincial Auditor.

Inclusion of two new charities in the Federated Health campaign — the Osteoporosis Society of Canada and the Canadian Aids Society — was approved.

Dispenses de concours

À quelques exceptions près, la Commission doit approuver les dispenses permettant de pourvoir sans concours des postes visés par le Régime de rémunération des cadres et des postes de niveaux 1 et 2 du Groupe des cadres supérieurs.

Les sous-ministres ont le pouvoir d'approuver de telles dispenses, qu'il s'agisse de mutations latérales ou de promotions, à condition que la personne ait présenté sa candidature à la suite d'un concours semblable qui avait été annoncé dans les six mois précédents ou que le placement résulte d'un programme de perfectionnement.

De même, les sous-ministres peuvent approuver des dispenses lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes dans des domaines où il existe une pénurie chronique de ressources. Dans le cas des postes de niveaux 1 et 2 du Groupe des cadres supérieurs, les sous-ministres ont également le pouvoir d'approuver les dispenses pour le placement des cadres supérieurs excédentaires.

Les demandes de dispenses de concours qui n'entrent pas dans ces catégories doivent être approuvées par la Commission. La Commission est chargée d'approuver toutes les dispenses pour les postes de niveau 3 du Groupe des cadres supérieurs. En pareils cas, le comité de perfectionnement des cadres, un groupe de sous-ministres présidé par le secrétaire du Conseil des ministres, doit d'abord recommander la dispense.

Autres dossiers de dotation régis par la Loi et les règlements

Trois domaines d'activité régis par la *Loi sur la fonction publique* et ses règlements d'application ne peuvent être délégués et doivent faire l'objet de décisions de la Commission. À cet égard, la Commission a étudié en 1991-1992 un certain nombre de dossiers touchant toutes les classifications d'emploi.

La Commission a étudié huit demandes d'exclusion temporaire d'un poste de la catégorie des postes classifiés, quatre demandes d'embauche d'un membre du personnel classifié à un poste non classifié, ainsi que 40 demandes d'approbation de supervision de personnel classifié par un membre du personnel non classifié.

The campaign year overlaps both fiscal and calendar years. During 1991-92, Ontario government employees across the province conducted United Way campaigns in 35 municipalities including Metropolitan Toronto, generating approximately \$3.5 million in donations. During this time, the Federated Health campaign raised \$1.5 million on behalf of 15 health-related charities. In addition, a series of blood donor clinics were conducted in Toronto on behalf of the Canadian Red Cross. Approximately 1,750 units of blood were donated.

At a meeting between the Chair of the Board and the Deputy Minister and other representatives of the Ministry of Government Services, a proposal was made by the Ministry of Government Services regarding the future direction and organization of the Charity Trust. The report was approved in principle by the Chair.

Congé avec traitement

Quatre membres du personnel se sont vu accorder un congé payé de six mois pour des raisons spéciales ou familiales.

Bourses d'études William G. Davis

La Commission a reçu un rapport financier sur les bourses d'études et a approuvé la nomination de deux nouveaux membres au conseil d'administration.

Conseil d'administration de la Fiducie de bienfaisance des employés du gouvernement de l'Ontario

Dans le cadre de son mandat de conseil d'administration de la Fiducie de bienfaisance des employés du gouvernement de l'Ontario, la Commission s'est réunie six fois afin de discuter de questions comme les campagnes de charité et leurs résultats provisoires et finals. Elle a étudié les questions de politiques qui ont été soulevées en 1991-1992 pendant les campagnes ou à la suite de ces campagnes, et elle a élaboré des mesures destinées à répondre aux besoins signalés.

Les questions que la Commission a été appelée à régler sont les suivantes : recrutement des bénévoles, planification de la relève, financement des campagnes, conséquences des mesures législatives dans le domaine de l'accès à l'information et des autres lignes directrices réglementaires sur les campagnes et les fonctionnaires bénévoles.

La Commission a discuté de l'adoption de normes précises sur le fonctionnement et l'obligation redditionnelle, particulièrement en ce qui a trait aux critères édictés par les organismes de réglementation comme Revenu Canada et le vérificateur provincial au sujet des rapports financiers et de la vérification des comptes.

Deux nouveaux organismes de charité ont accédé au rang des bénéficiaires du Front commun pour la santé : la Société de l'ostéoporose du Canada et la Société canadienne du SIDA.

La campagne annuelle chevauche à la fois sur l'exercice financier et sur l'année civile. En 1991-1992, les fonctionnaires du gouvernement de

l'Ontario ont mené des campagnes Centraide dans 35 municipalités, dont la communauté urbaine de Toronto, et ont sollicité des dons d'environ 3,5 millions de dollars. De même, la campagne du Front commun pour la santé a permis de recueillir 1,5 million de dollars pour le compte de 15 organismes de charité oeuvrant dans le domaine de la santé. De plus, la Croix-Rouge a prélevé à Toronto quelque 1 750 unités sanguines grâce à plusieurs collectes de sang.

À l'occasion d'une rencontre entre le président du Conseil et le sous-ministre, ainsi que d'autres représentants et représentantes du ministère des Services gouvernementaux, ce dernier a présenté une proposition au sujet de l'orientation à venir et de l'organisation de la Fiducie de bienfaisance. Le président a approuvé le rapport en principe.

Ontario Public Service Statistics

Ontario Public Service Staff Strength	11
Classified Service	
<i>By Geographic Location</i>	12-13
<i>By Ministry</i>	14
<i>By Age and Salary Groups</i>	15
<i>By Age Intervals and Staff Type</i>	16
<i>By Gender and Salary Intervals</i>	16
Appointments to and within the Classified Service	17
Appointments to the Classified Service	
<i>By Age and Salary Intervals</i>	18
<i>By Source and Gender</i>	18
Separations from the Classified Service	
<i>By Age and Salary Intervals</i>	19
<i>By Years of Classified Service</i>	20
<i>By Reason and Gender</i>	20

Statistiques sur la fonction publique de l'Ontario

Fonction publique de l'Ontario - effectif total	11
Employés classifiés	
<i>par lieu géographique</i>	12-13
<i>par ministère</i>	14
<i>par groupe d'âge et par tranche de salaire</i> ..	15
<i>par groupe d'âge et par type</i>	16
<i>par sexe et par tranche de salaire</i>	16
Intégrations au personnel classifié et changements de poste	17
Intégrations au personnel classifié	
<i>par groupe d'âge et par tranche de salaire</i> ...	18
<i>par provenance et par sexe</i>	18
Départs de l'effectif classifié	
<i>par groupe d'âge et par tranche de salaire</i> ..	19
<i>par nombre d'années à titre d'employés classifiés</i>	20
<i>par motif et par sexe</i>	20

Ontario Public Service Total Staff Strength*
Fonction publique de l'Ontario — effectif total*

		Classified <i>Employés</i> <i>classifiés</i>	Unclassified <i>Employés</i> <i>non classifiés</i>	Crown <i>Employés de</i> <i>la Couronne</i>	Total <i>Total</i>
1991	April/Avril	73,238	15,457	1,042	89,737
	May/Mai	73,586	17,224	1,045	91,855
	June/Juin	73,757	21,336	1,039	96,132
	July/Juillet	74,245	23,808	1,050	99,103
	August/Août	74,942	22,837	1,041	98,820
	September/Septembre	75,003	17,289	1,020	93,312
	October/Octobre	75,167	14,972	1,063	91,202
	November/Novembre	75,399	13,538	1,052	89,989
	December/Décembre	75,390	13,150	1,066	89,606
1992	January/Janvier	74,758	9,454	1,058	85,270
	February/Février	74,792	10,646	1,054	86,492
	March/Mars	74,927	10,621	1,060	86,608

* Includes OPP, Security Guard and Environment Plant Operator classified staff.

Includes Environment Plant Operator and G.O.Temp unclassified staff.

Excludes Lieutenant-Governor, Provincial Auditor, Ombudsman and Legislative Assembly staff.

* Ces chiffres comprennent les employés classifiés de la Police provinciale de l'Ontario, des services de sécurité et des installations pour la protection de l'environnement ainsi que les employés non classifiés des installations pour la protection de l'environnement et des services G.O. Temp.

Ils ne comprennent ni les employés des bureaux du lieutenant-gouverneur, du vérificateur provincial, de l'ombudsman ni ceux de l'Assemblée législative.

Note 1: In previous reports, each full-time and part-time employee represented one headcount regardless of hours worked. For greater accuracy, in this report the hours worked by part-time employees have been converted to indicate the full-time equivalents.

Note 2: Employees who are receiving Long Term Income Protection are not counted in the above statistics but are reflected in the following tables.

Remarque 1: Dans les rapports précédents, chaque employé à temps plein ou à temps partiel représentait une tête, peu importe les heures travaillées. À des fins de précision, le nombre d'heures travaillées par les employés à temps partiel a été converti dans le présent rapport à son équivalent en heures de temps plein.

Remarque 2: Les statistiques ci-dessus ne tiennent pas compte des employés qui touchent des prestations du Régime de protection du revenu à long terme. Ce groupe est toutefois inclus dans les statistiques des tableaux suivants.

Classified Service by Geographic Location
Employés classifiés par lieu géographique

As of March 31, 1992
 Au 31 mars 1992

EASTERN ONTARIO PLANNING REGION
Région de planification — est de l'Ontario

FRONTENAC/ <i>Frontenac</i>	2,901
HASTINGS/ <i>Hastings</i>	773
LANARK/ <i>Lanark</i>	1,350
LEEDS & GRENVILLE/ <i>Leeds et Grenville</i>	1,549
LENNOX & ADDINGTON/ <i>Lennox et Addington</i>	264
OTTAWA-CARLETON (R.M.)/ <i>Ottawa-Carleton (municipalité régionale)</i>	1,617
PRESCOTT & RUSSELL/ <i>Prescott et Russell</i>	252
PRINCE EDWARD/ <i>Prince Edward</i>	424
RENFREW/ <i>Renfrew</i>	425
STORMONT, DUNDAS & GLENGARRY/ <i>Stormont, Dundas et Glengarry</i>	518
Subtotal/ <i>Total partiel</i>	10,073

CENTRAL ONTARIO PLANNING REGION
Région de planification — centre de l'Ontario

BRANT/ <i>Brant</i>	529
DUFFERIN/ <i>Dufferin</i>	59
DURHAM (R.M.)/ <i>Durham (municipalité régionale)</i>	3,019
HALDIMAND-NORFOLK (R.M.)/ <i>Haldimand-Norfolk (municipalité régionale)</i>	345
HALIBURTON/ <i>Haliburton</i>	84
HALTON (R.M.)/ <i>Halton (municipalité régionale)</i>	1,235
HAMILTON-WENTWORTH (R.M.)/ <i>Hamilton-Wentworth (municipalité régionale)</i>	2,213
MUSKOKA (R.M.)/ <i>Muskoka (municipalité régionale)</i>	896
NIAGARA (R.M.)/ <i>Niagara (municipalité régionale)</i>	736
NORTHUMBERLAND/ <i>Northumberland</i>	643
PEEL (R.M.)/ <i>Peel (municipalité régionale)</i>	1,576
PETERBOROUGH/ <i>Peterborough</i>	691
SIMCOE/ <i>Simcoe</i>	3,214
VICTORIA/ <i>Victoria</i>	276
WATERLOO (R.M.)/ <i>Waterloo (municipalité régionale)</i>	718
WELLINGTON/ <i>Wellington</i>	1,543
YORK (R.M.)/ <i>York (municipalité régionale)</i>	421
Subtotal/ <i>Total partiel</i>	18,198

METROPOLITAN TORONTO
Communauté urbaine de Toronto 28,342

**TOTAL CENTRAL ONTARIO
 PLANNING REGION**
**Total pour la région de planification — centre
 de l'Ontario**

46,540

*continued on p.7
 suite à la page 7*

Classified Service by Geographic Location (continued)
Employés classifiés par lieu géographique (suite)

As of March 31, 1992
 Au 31 mars 1992

SOUTHWESTERN ONTARIO PLANNING REGION
Région de planification — sud-ouest de l'Ontario

BRUCE/Bruce	186
ELGIN/Elgin	977
ESSEX/Essex	796
GREY/Grey	466
HURON/Huron	393
KENT/Kent	1,415
LAMBTON/Lambton	367
MIDDLESEX/Middlesex	3,460
OXFORD/Oxford	794
PERTH/Perth	228
Subtotal/Total partiel	9,082

NORTHEASTERN ONTARIO PLANNING REGION
Région de planification — nord-est de l'Ontario

ALGOMA/Algoma	1,517
COCHRANE/Cochrane	1,161
MANITOULIN/Manitoulin	77
NIPISSING/Nipissing	1,999
PARRY SOUND/Parry Sound	282
SUDBURY (R.M.)/Sudbury (municipalité régionale)	1,709
SUDBURY/Sudbury	209
TIMISKAMING/Timiskaming	509
Subtotal/Total partiel	7,463

NORTHWESTERN ONTARIO PLANNING REGION
Région de planification — nord-ouest de l'Ontario

KENORA/Kenora	1,111
RAINY RIVER/Rainy River	245
THUNDER BAY/Thunder Bay	2,990
Subtotal/Total partiel	4,346

OUTSIDE CANADA

À l'extérieur du Canada	3
Total Enrolment/Effectif total	77,507

Classified Service by Ministry Employés classifiés par ministère

As of March 31, 1992
Au 31 mars 1992

Agriculture & Food/Agriculture et Alimentation	1,929
Attorney General/Procureur général	4,242
Cabinet Office/Bureau du Conseil des ministres	84
Citizenship/Affaires civiques	383
Culture & Communications/Culture et Communications	703
Colleges & Universities/Collèges et Universités	285
Community & Social Services/Services sociaux et communautaires	9,693
Consumer & Commercial Relations/Consommation et Commerce	1,823
Correctional Services/Services correctionnels	7,475
Disabled Persons Office/Office des affaires des personnes handicapées	37
Education/Éducation	1,638
Energy/Énergie	225
Environment/Environnement	2,917
Financial Institutions/Institutions financières	568
Francophone Affairs/Affaires francophones	31
Greater Toronto Area Office/Bureau de la région du grand Toronto	10
Government Services/Services gouvernementaux	2,703
Health/Santé	11,206
Housing/Logement	1,182
Industry, Trade & Technology/Industrie, Commerce et Technologie	516
Intergovernmental Affairs/Affaires intergouvernementales	39
Labour/Travail	1,773
Lieutenant Governor's Office/Bureau du lieutenant-gouverneur	4
Management Board of Cabinet/Conseil de gestion du gouvernement	436
Municipal Affairs/Affaires municipales	416
Native Affairs Secretariat /Secrétariat des affaires autochtones	31
Natural Resources/Richesses naturelles	4,972
Northern Development & Mines/Développement du Nord et Mines	553
Office of the Premier/Bureau du premier ministre	1
Ontario Development Corporation/Société de développement de l'Ontario	197
Ontario Place Corporation/Société d'exploitation de la Place Ontario	76
Revenue/Revenu	4,018
Senior Citizens Affairs Office/Office des affaires des personnes âgées	35
Skills Development/Formation professionnelle	408
Solicitor General/Solliciteur général	6,860
Tourism & Recreation/Tourisme et Loisirs	580
Transportation/Transports	8,981
Treasury & Economics/Trésor et Économie	401
Womens Issues/Condition féminine	76
Total/Total	77,507

Note 1: Provincial Auditor, Ombudsman and Legislative Assembly are not reported as they do not employ civil servants.

Note 2: The OPP Uniformed Staff are included in the figures for Solicitor General and consist of 4,610 as of March 31, 1992.

Note 3: Niagara Escarpment Commission is included in Municipal Affairs.

Remarque 1: Aucun chiffre n'est donné pour les employés des bureaux du vérificateur provincial, de l'ombudsman ou de l'Assemblée législative car il ne s'agit pas de fonctionnaires.

Remarque 2: Le personnel policier de la Police provinciale de l'Ontario est inclus dans les chiffres du ministère du Solliciteur général et s'élevait à 4 610 au 31 mars 1992.

Remarque 3: Les chiffres de la Commission de l'escarpement du Niagara sont inclus dans ceux du ministère des Affaires municipales.

Classified Service by Age and Salary Groups
Employés classifiés par groupe d'âge et par tranche de salaire

By Age and Salary Groups <i>Selon le groupe d'âge et la tranche de salaire</i>		As of March 31, 1992 <i>Au 31 mars 1992</i>					
Salary <i>Salaire</i>	Under 25 <i>Moins de 25 ans</i>	25-34 <i>25-34</i>	35-44 <i>35-44</i>	45-54 <i>45-54</i>	55-64 <i>55-64</i>	65 & over <i>65 et plus</i>	Total <i>Total</i>
Under \$15,000 <i>Moins de 15 000 \$</i>	5	30	216	175	75	4	505
\$15,000 to 19,999 <i>De 15 000 à 19 999 \$</i>	22	132	126	82	57	5	424
\$20,000 to 24,999 <i>De 20 000 à 24 999 \$</i>	12	109	195	170	106	4	596
\$25,000 to 29,999 <i>De 25 000 à 29 999 \$</i>	244	806	699	515	653	24	2,941
\$30,000 to 34,999 <i>De 30 000 à 34 999 \$</i>	639	5,653	5,885	4,276	2,427	43	18,923
\$35,000 to 39,999 <i>De 35 000 à 39 999 \$</i>	501	4,508	5,069	3,170	1,535	20	14,803
\$40,000 to 44,999 <i>De 40 000 à 44 999 \$</i>	261	3,322	3,332	2,026	895	7	9,843
\$45,000 and Over <i>45 000 \$ et plus</i>	49	5,894	11,167	9,058	3,244	60	29,472
Total/Total	1,733	20,454	26,689	19,472	8,992	167	77,507
Percentage/Pourcentage	2.2%	26.4%	34.2%	25.1%	11.6%	0.2%	100%

Classified Service by Age Intervals and Staff Type
Employés classifiés par groupe d'âge et par type

A. By Age Intervals A. Par groupe d'âge	As of March 31, 1992 Au 31 mars 1992
Under 25/Moins de 25 ans	1,734
25 to 34/De 25 à 34 ans	20,454
35 to 44/De 35 à 44 ans	26,689
45 to 54/De 45 à 54 ans	19,472
55 to 64/De 55 à 64 ans	8,992
65 and Over/65 ans et plus	166
Total/Total	77,507
B. By Staff Type B. Par type	As of March 31, 1992 Au 31 mars 1992
Regular/Employés réguliers	71,957
Probationary/Employés à l'essai	5,472
Overage/Employés ayant dépassé l'âge de la retraite	78
Total/Total	77,507

Classified Service by Gender and Salary Intervals
Employés classifiés par sexe et par tranche de salaire

A. By Gender A. Par sexe	As of March 31, 1992 Au 31 mars 1992
Males/Hommes	41,362
Females/Femmes	36,145
Total/Total	77,507
B. By Salary Intervals B. Par tranche de salaire	As of March 31, 1992 Au 31 mars 1992
Under \$15,000/Moins de 15 000 \$	505
\$15,000 to 19,999/De 15 000 à 19 999 \$	424
\$20,000 to 24,999/De 20 000 à 24 999 \$	596
\$25,000 to 29,999/De 25 000 à 29 999 \$	2,941
\$30,000 to 34,999/De 30 000 à 34 999 \$	18,923
\$35,000 to 39,999/De 35 000 à 39 999 \$	14,803
\$40,000 to 44,999/De 40 000 à 44 999 \$	9,843
\$45,000 and Over/45 000 \$ et plus	29,472
Total/Total	77,507

Appointments to and within the Classified Service
Intégrations au personnel classifié et changements de poste

Month/ Mois	Within the classified service/ Changements de poste	To the classified service/ Intégrations	Total/ Total
1991			
April/Avril	915	368	1,283
May/Mai	1,600	620	2,220
June/Juin	1,371	402	1,773
July/Juillet	1,345	700	2,045
August/Août	1,585	1,010	2,595
September/Septembre	905	318	1,223
October/Octobre	993	373	1,366
November/Novembre	1,892	483	2,375
December/Décembre	782	146	928
1992			
January/Janvier	1,457	372	1,829
February/Février	1,162	306	1,468
March/Mars	880	321	1,201
Total/Total	14,887	5,419	20,306

Appointments to the Classified Service by Age and Salary Intervals *Intégrations au personnel classifié par groupe d'âge et par tranche de salaire*

A. By Age Intervals <i>A. Par groupe d'âge</i>	Appointments <i>Intégrations</i>
	1991-92
Under 25/ <i>Moins de 25 ans</i>	684
25 to 34/ <i>De 25 à 34 ans</i>	2,667
35 to 44/ <i>De 35 à 44 ans</i>	1,483
45 to 54/ <i>De 45 à 54 ans</i>	459
55 to 64/ <i>De 55 à 64 ans</i>	126
Total/Total	5,419

B. By Salary Intervals <i>B. Par tranche de salaire</i>	Appointments <i>Intégrations</i>
	1991-92
Under \$15,000/ <i>Moins de 15 000 \$</i>	41
\$15,000 to 19,999/ <i>De 15 000 à 19 999 \$</i>	69
\$20,000 to 24,999/ <i>De 20 000 à 24 999 \$</i>	41
\$25,000 to 29,999/ <i>De 25 000 à 29 999 \$</i>	863
\$30,000 to 34,999/ <i>De 30 000 à 34 999 \$</i>	1,677
\$35,000 to 39,999/ <i>De 35 000 à 39 999 \$</i>	1,163
\$40,000 to 44,999/ <i>De 40 000 à 44 999 \$</i>	578
\$45,000 and Over/ <i>45 000 \$ et plus</i>	987
Total/Total	5,419

Appointments to the Classified Service by Source and Gender *Intégrations au personnel classifié par provenance et par sexe*

By Source and Gender <i>Par provenance et par sexe</i>	Appointments <i>Intégrations</i>		
	1991-92		
	Males <i>Hommes</i>	Females <i>Femmes</i>	Total <i>Total</i>
New Employees/ <i>Nouveaux employés</i>	665	726	1,391
Re-hires/ <i>Employés réembauchés</i>	949	993	1,942
Unclassified/ <i>Employés non classifiés</i>	831	1,255	2,086
Total/Total	2,445	2,974	5,419

Separations From the Classified Service by Age and Salary Intervals
Départs de l'effectif classifié par groupe d'âge et par tranche de salaire

A. By Age Intervals <i>A. Par groupe d'âge</i>	Separations <i>Départs</i>
	1991-92
Under 25/ <i>Moins de 25 ans</i>	102
25 to 34/ <i>De 25 à 34 ans</i>	615
35 to 44/ <i>De 35 à 44 ans</i>	491
45 to 54/ <i>De 45 à 54 ans</i>	372
55 to 64/ <i>De 55 à 64 ans</i>	698
65 and Over/ <i>65 ans et plus</i>	498
Total/ <i>Total</i>	2,776

B. By Salary Intervals <i>B. Par tranche de salaire</i>	Separations <i>Départs</i>
	1991-92
Under \$15,000/ <i>Moins de 15 000 \$</i>	23
\$15,000 to 19,999/ <i>De 15 000 à 19 999 \$</i>	30
\$20,000 to 24,999/ <i>De 20 000 à 24 999 \$</i>	45
\$25,000 to 29,999/ <i>De 25 000 à 29 999 \$</i>	255
\$30,000 to 34,999/ <i>De 30 000 à 34 999 \$</i>	629
\$35,000 to 39,999/ <i>De 35 000 à 39 999 \$</i>	473
\$40,000 to 44,999/ <i>De 40 000 à 44 999 \$</i>	331
\$45,000 and Over/ <i>45 000 \$ et plus</i>	990
Total/ <i>Total</i>	2,776

Separations From the Classified Service by Years of Classified Service
Départs de l'effectif classifié par nombre d'années à titre d'employés classifiés

By Years of Classified Service <i>Par nombre d'années à titre d'employés classifiés</i>	Separations <i>Départs</i>
	1991-92
Less than 1 Year/ <i>Moins d'un an</i>	201
Less than 2 Years/ <i>Moins de 2 ans</i>	246
Less than 3 Years/ <i>Moins de 3 ans</i>	150
Less than 4 Years/ <i>Moins de 4 ans</i>	153
Less than 5 Years/ <i>Moins de 5 ans</i>	115
Less than 6 Years/ <i>Moins de 6 ans</i>	114
Less than 7 Years/ <i>Moins de 7 ans</i>	84
Less than 8 Years/ <i>Moins de 8 ans</i>	42
Less than 9 Years/ <i>Moins de 9 ans</i>	47
Less than 10 Years/ <i>Moins de 10 ans</i>	73
Less than 15 Years/ <i>Moins de 15 ans</i>	301
Less than 20 Years/ <i>Moins de 20 ans</i>	361
Less than 25 Years/ <i>Moins de 25 ans</i>	343
Less than 30 Years/ <i>Moins de 30 ans</i>	257
Less than 35 Years/ <i>Moins de 35 ans</i>	243
35 Years and Over/ <i>35 ans et plus</i>	46
Total/ <i>Total</i>	2,776

Note: Service prior to the Appointment to Probationary Staff Date is not included in this table.

Remarque : La période de service précédant la date d'intégration au personnel à l'essai ne figure pas dans ce tableau.

Separations From the Classified Service by Reason and Gender
Départs de l'effectif classifié par motif et par sexe

By Reason and Gender <i>Par motif et par sexe</i>			Separations <i>Départs</i>
	Males <i>Hommes</i>	Females <i>Femmes</i>	1991-92 Total <i>Total</i>
Retired/ <i>Retraite</i>	784	341	1,125
Dismissed/ <i>Congédiement</i>	27	20	47
Released/ <i>Mise à pied</i>	17	18	35
Resigned/ <i>Démission</i>	572	791	1,363
Transferred/ <i>Mutation</i>	4	5	9
Death/ <i>Décès</i>	134	63	197
Total/ <i>Total</i>	1,538	1,238	2,776

ISSN 0319-7263

Printed by the Queen's Printer for Ontario
© Queen's Printer for Ontario, 1993.

Recycled



Recyclable

ISSN 0319-7263

Imprimé par l'imprimeur de la Reine pour
l'Ontario.
© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario,
1993

Recyclé



Recyclable

